Extrait du CGT Alcatel Lucent France

http://www.cgtalcatel-lucent.org/LA-GPEC-MODE-D-EMPLOI.html

LA GPEC : MODE D'EMPLOI

- 14.0.0 Alcatel Lucent International Vélizy -

Date de mise en ligne : mercredi 12 octobre 2011

Copyright © CGT Alcatel Lucent France - Tous droits réservés

Bienvenue chez les Bisounours !

La direction, à grands renforts de pushmails, réunions d'information, et autres brochures interactives, nous fait la publicité de son accord GPEC. Mais derrière les belles images et le discours bien formaté qui voudrait nous faire prendre ALF pour le pays des Bisounours, la réalité est plus brutale.

Lors des négociations, la CGT avait exigé le retrait pur et simple de toute la partie « mobilité externe » de l'accord, qui est contradictoire avec les prétentions de « développement de l'emploi et des compétences ». Nous avons aussi demandé qu'il soit clairement écrit que dans les secteurs où il y aurait de prétendus sureffectifs, personne ne soit ciblé et laissé sans poste, et que la charge de travail soit répartie entre tous. La direction a évidemment refusé, car exercer des pressions individuelles pour pousser des salariés vers la porte, c'est le « coeur de métier » de la GPEC. Et la CGT n'a pas signé cet accord,

« Vous irez loin... d'ailleurs le mieux ce serait que vous partiez tout de suite »

Aujourd'hui, alors que la direction annonce 161 « problématiques d'emploi à régler d'ici fin 2011 », les RH s'attèlent à convoquer tous les salariés de plus de 57 ans pour leur « suggérer » une mobilité externe. Certains peuvent être intéressés, mais que reste-t-il du « volontariat » censé régir les départs, dans un contexte où les conditions d'accès à la retraite sont régulièrement remises en cause, demain peut-être aussi les règles d'indemnisation chômage des seniors ? La direction assumera-t-elle alors le devenir de ceux qu'elle aura poussé à prendre une pré-retraite (mal déguisée en « plan d'action senior » de deux fois 18 mois, pour éviter de payer la taxe de 50% sur les sommes dévolues aux pré-retraites) ?

Et dans de nombreux services les pressions au départ s'exercent sur tous, quelque soit l'âge, comme à Communication et EMEA Marketing, où, sur 27 personnes, 5 se sont vues signifiées par le RH que leur poste était supprimé.

Que reste-t-il des déclarations de M. Baichère, refusant d'écrire dans l'accord GPEC qu'il n'y aurait aucune pression individuelle, puisque « c'est déjà le cas aujourd'hui », alors que dans certains services des collègues sont clairement désignés par leur responsable comme ceux en trop, privés de travail, parfois exclus physiquement de leur zone de bureau, isolés de leur collègues ?

Il faut être particulièrement naïfs ou particulièrement hypocrites pour considérer que ces RH, ces chefs de services, sont des « nuls » qui n'ont rien compris à la GPEC : ils ont tout compris, ils appliquent ce qui était prévu depuis le début.

Nous sommes tous des « problématiques d'emploi » potentielles

Copyright © CGT Alcatel Lucent France

Le prochain tour de GPEC commence, de nouveaux secteurs vont être ciblés, les CCE d'information vont avoir lieu, et les charrettes de 2012 vont commencer à se préparer. Nous ne devons pas nous laisser diviser. Nous ne devons pas laisser un collègue se faire éjecter, en se disant qu'il vaut mieux que ce soit sur lui que ça tombe. La GPEC est un processus itératif, si nous ne défendons pas nos collègues aujourd'hui, qui nous défendra demain ?

LA GPEC, MODE D'EMPLOI

Que faire ?

Ces méthodes sont inacceptables, et même illégales. Mais le droit n'a que la force qu'on lui donne. En général ces coups-là sont portés de façon à ne pas laisser de traces, entre deux portes, à la machine à café, dans une réunion quelconque, on vous annonce qu'il va falloir songer à aller voir ailleurs.

La première chose à faire dans ce cas c'est de formaliser l'informel. Renvoyez un mail à votre interlocuteur en reprenant ce qu'il vous a dit : « Suite à notre entretien d'aujourd'hui (...) vous m'avez dit que dans le cadre de la GPEC mon poste était supprimé... » . Parfois le simple fait d'écrire ce qui aurait dû rester oral suffit à obtenir une dénégation et la fin des pressions.

Dans le cas contraire, vous avez en main le premier élément du dossier qui vous permettra de dénoncer les manoeuvres dont êtes l'objet. Consignez chaque entretien, chaque changement dans votre situation. C'est la méthode à suivre dans tous les cas de harcèlement, et c'est bien de cela qu'il s'agit ici.

Si vous êtes convoqués par votre RH ou votre responsable au sujet de votre poste, n'y allez pas seul. Faites-vous accompagner par un délégué du personnel. Vous aurez un témoin de ce qui vous sera dit, et le contenu même de l'entretien s'en trouvera sûrement adouci.

Restons groupés

Si vous êtes l'objet de ce genre de pressions, ne restez pas isolé. Faites-le avoir à vos collègues, expliquez-leur qu'après vous ce sera peut-être leur tour. Prenez contact avec les organisations syndicales. Nous connaissons un certain nombre de cas, mais lorsque nous interpelons la direction sur le sujet elle ne reconnaît que ceux que nous suivons déjà, la partie émergée de l'iceberg.

C'est en connaissant les dossiers que nous pourrons empêcher que les « problématiques d'emploi » se règlent en douce, mais pas forcément en douceur, venant grossir les statistiques des sorties de l'entreprise pour « démission », « licenciement pour motif personnel », et autres « rupture d'un commun accord ».

Copyright © CGT Alcatel Lucent France

Pas de départs sans volontariat

Nous devons faire en sorte qu'il n'y ait pas de mobilité externe hors volontariat véritable, que la direction, comme c'est son obligation légale, fournisse du travail à chaque salarié, quitte à partager le travail entre tous, que les RH soient en charge de trouver des reclassements en interne corrects, et non des propositions de postes inacceptables pour pousser les salariés vers la sortie à l'usure, que de vraies formations soient proposées aux salariés qui devraient changer de métier ou de secteur d'activité, avec un budget adéquat, alors que dans l'accord GPEC rien de spécifique n'est prévu pour ce cas, quand dans le même temps les mesures de mobilité externe sont chiffrées au centime près. Si vous n'êtes pas volontaire pour partir, la direction ne peut pas vous y contraindre.

Les méthodes appliquées sont inacceptables, et nous pouvons nous y opposer, à condition que les cas soient connus, pour que nous puissions mettre la direction devant ses responsabilités, devant les instances légales si nécessaire : inspection du travail, prud'hommes ou tribunal de grande instance.

Copyright © CGT Alcatel Lucent France